

**Pengaruh iklim psikologis karyawan terhadap KINERJA KARYAWAN
dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kepuasan kerja
karyawan sebagai variabel mediasi
(STUDI PADA PT EINDSTRED-KBN Jakarta)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret Surakarta

Oleh :

Fathan Firdaus

NIM : F 0204007

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SEBELAS MARET

SURAKARTA

2010

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Eins Trend KBN di Jakarta)

Oleh : Fathan Firdaus

F 0204007

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim psikologis terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eins Trend KBN Jakarta sebanyak 140 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. Berdasarkan pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu maka didapat rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), (2) Apakah iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 6. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari keempat hipotesis yang diajukan ternyata semuanya didukung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan iklim psikologis, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja karyawan .

Kata kunci: iklim psikologis, *organizational citizenship behaviour*, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

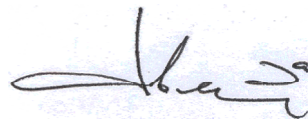
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul
PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
***BEHAVIOUR (OCB)* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI**
VARIABEL MEDIASI
(Studi pada karyawan PT. EINS TREND (KBN) di Jakarta)

Surakarta, Juni 2010

Disetujui dan Diterima oleh

Pembimbing



Drs. Bambang Sarosa, M.Si

NIP. 195503011985031002

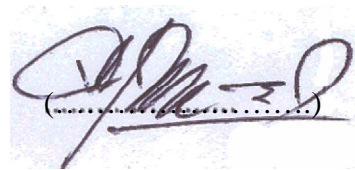
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Telah disetujui dan diterima baik oleh tim penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

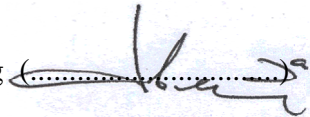
Surakarta, Agustus 2009

Tim Penguji Skripsi

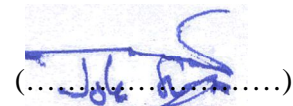
1. Drs. Suseno, MM Sebagai Ketua
NIP. 195005101986031001



2. Drs. Bambang Sarosa, M.Si. Sebagai Pembimbing
NIP. 195503011985031002



3. Joko Suyono, SE, M.Si. Sebagai Anggota
NIP197204282000031001



MOTTO

“Bekerjalah untuk duniamu seakan kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seolah kamu akan mati besok”

(Nabi Muhammad SAW)

“Dadio uwong seng prasojo”

(Ibunda)

“Tua-tua keladi, makin menjadi”

(no name)

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Indonesia, Semoga bermanfaat bagimu Indonesiaku
2. Dunia, mungkin ini bagai membubuhkan sebiji garam di tengah lautan, tapi aku akan terus berbuat untuk duniaku.
3. Kebahagiaan orang tuaku, yang telah melakukan penantian panjang untuk kelulusan anaknya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala kasih dan karunia yang dilimpahkan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Iklim Psikologis Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Bitizenship Behaviour (OCB)* dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan PT. EINS TREND (KBN) di Jakarta).

Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mebgucapkan terima kasih kepada :

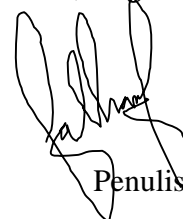
1. Allah swt, hanya karna rahmatNyalah semuanya berjalan.
2. Nabi Muhammad saw, teladan terbaik umat manusia.
3. Orang tuaku atas segala pengorbanannya.
4. Prof. Dr. Bambang Sutopo, M.Com, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
5. Drs. Bambang Sarosa, Msi. selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya dengan sabar guna memberikan bimbingan dan saran yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

6. Dra. Hj. Mahastuti Agung, M.Si. selaku pembimbing akademik.
7. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta atas pelayanan yang telah diberikan.
8. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya pembaca yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, Agustus 2009



Penulis

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Eins Trend KBN di Jakarta)

Oleh : Fathan Firdaus

F 0204007

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim psikologis terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eins Trend KBN Jakarta sebanyak 140 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. Berdasarkan pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu maka didapat rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), (2) Apakah iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 6. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari keempat hipotesis yang diajukan ternyata semuanya didukung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan iklim psikologis, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja karyawan .

Kata kunci: iklim psikologis, *organizational citizenship behaviour*, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CLIMATIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* AND JOB SATISFACTION AS MEDIASI'S VARIABLE

(Studi on PT. Eins Trend KBN at Jakarta)

Written by : Fathan Firdaus

F 0204007

To the effect this research is subject to be test psychological climate influence for performance to fire an employee with *organizational citizenship behaviour (OCB)* and job satisfaction as variable as mediasi. Sample in observational it is fire an employee PT. Eins Trend KBN is Jakarta as much 140 employees. Samples taking tech by *purposive is sampling*. Base in many former research therefore gotten by problem formula as follows: (1) If climatic psychological have signifikan's influences to *organizational citizenship behaviour (OCB)*, (2) If climatic psychological have signifikan's influences to job satisfactions, (3) If *organizational citizenship behaviour (OCB)* having signifikan's influence for performance to fire an employee, (4) If satisfactory job has signifikan's influences for performance to fire an employee.

Analisis's tool that dugunakan to test hypothesis that is proposed is by use of method *Structural Equation is Modelling (SEM)* with help programs AMOS 6. that analisis menunjukan's Result of hypothesis fourth that is proposed apparently every thing is backed up.

Base this observational result, therefore deep allocable performances increasing effort fire an employee, firm shall get to increase psychological climate, *organizational citizenship behaviour (OCB)* and job satisfaction fires an employee.

Key word: psychological climate, *organizational citizenship behaviour* , job satisfaction, performance fires an employee.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
A. Iklim Psikologis	9
B. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	10
C. Kepuasan Kerja.....	11
D. Kinerja Karyawan	13
E. Penelitian Terdahulu	14
F. Kerangka Penelitian	15
G. Hipotesis	16

BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Desain Penelitian	18
B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	20
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	21
D. Instrumen Penelitian	23
E. Sumber Data	24
F. Teknik Analisis Data	24
 BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	 31
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	31
B. Analisis Deskriptif	35
C. Uji Validitas	41
D. Uji Reliabilitas	44
E. Uji Asumsi Model	44
F. Uji Hipotesis	47
G. Temuan Penelitian dan Pembahasan	52
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	 56
A. Kesimpulan	56
B. Keterbatasan	58
C. Saran	59
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Penelitian	36
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel IV.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Iklim Psikologis	38
Tabel IV.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	39
Tabel IV.5 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	40
Tabel IV.6 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap OCB	41
Tabel IV.7 Hasil Faktor Analisis I	43
Tabel IV.8 Hasil Faktor Analisis II	44
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel IV.11 Jarak Mahalanobis Data Penelitian	47
Tabel IV.12 Hasil Goodness-of-Fit Model	48
Tabel IV.13 Hasil Goodness-of-Fit Model	50
Tabel IV.14 Regression Weights	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan, suatu organisasi memerlukan karyawan yang berdedikasi tinggi, dan professional, yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam kegiatannya, SDM dari level atasan sampai pada para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung, diantaranya iklim psikologis, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Pelawi (2010), saat ini kepercayaan rakyat terhadap kinerja para pejabat dan aparatur pemerintah, boleh dibilang sudah mulai hilang seiring dengan terus bermunculannya kasus-kasus korupsi yang terjadi di negara kita. Mulai dari kasus BLBI yang menghabiskan Rp 650 triliun dan para pelakunya tidak ada yang dihukum berat. Setelah itu muncul pula kasus suap senilai Rp 6 miliar yang melibatkan Jaksa Urip Tri Gunawan dengan terdakwa Artalyta

Suryani. Berikutnya, muncul pula perseteruan antara KPK dan Polri yang melahirkan istilah "Cicak vs Buaya" yang dituding berbagai pihak sebagai suatu upaya untuk mengkerdikan peran KPK dalam upaya memberantas korupsi di negara kita hingga ke akar-akarnya. Oleh karena itu buruknya 'kinerja' baik instansi pemerintahan maupun swasta merupakan isu SDM yang sangat hangat di Indonesia saat ini, dan perlu penelaahan lebih lanjut mengenai penyebab buruknya kinerja tersebut.

Faktor kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang bersentuhan langsung dengan kinerja. Menilik buruknya kinerja instansi pemerintahan misalkan kepolisian sekarang ini, kita perlu juga mengkaji apakah kesejahteraan mereka telah terpenuhi?

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh iklim psikologis. Menurut Biswas dan Varma (2007) kepuasan kerja adalah merupakan konsekuensi langsung dari iklim psikologis yang positif. Bila kembali menilik instansi bermasalah kita bisa melihat depkeu, dimana dengan tunjangan gaji begitu besar dan sewajarnya kepuasan kerja lebih potensial tercapai. Tapi ternyata hal ini tidak sepenuhnya benar, dimana kita tahu masih marak berkembang markus pajak. Hal ini merupakan indikasi dimana gaji besar bukan jaminan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan rangkuman deskriptif negatif memacu ketidakpuasan sehingga memilih jalur- jalur yang salah yang dimaksudkan untuk

mencapai kepuasan. Untuk itu selain gaji perlu dilakukan pengkajian terkait iklim psikologis dalam instansi atau perusahaan.

Glick; James and Jones; James *et al.*; Reichers and Schneider; Rousseau; dalam Biswas dan Varma (2007) menyatakan bahwa iklim psikologis merupakan persamaan operasional yang membentuk kepuasan kerja, namun iklim psikologis merupakan konstruk yang berdiri sendiri. Ditambahkan oleh James *et al.*; dalam Woodard *et al.*, (1994), bahwa sesungguhnya iklim psikologis yang baik adalah apabila karyawan menjadi lebih terlibat dalam aktivitas-aktivitas diluar tugas-tugas formal mereka. Hal seperti itu nampak seperti asosiasi yang kuat antara individu dan iklim psikologis, ditunjukkan melalui aktivitas dan motivasi ekstra, atau dengan kata lain *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Sentono (dalam Vivi dan Rolen, 2007) menyebutkan mengenai dimensi kinerja. Menurutnya, kinerja meliputi hasil ketrampilan, prestasi dan sikap dari manusia. Sikap seseorang dapat termasuk di dalamnya yaitu integritas, loyalitas, kepribadian, dan ketaatan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja adalah mengacu ke pengertian perbuatan, prestasi, dan ketrampilan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga dapat dinilai mengenai kualitasnya, apakah kinerjanya rendah, sedang ataukah tinggi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, dalam Purba dan Seniati, 2004). Menurut Organ (dalam Purba dan Seniati, 2004), *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Adapun kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan (Seniati, 2006) . Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian kepuasan kerja bisa diartikan juga

keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Biswas dan Varma (2007) yang meneliti hubungan antara iklim psikologis dan kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kepuasan kerja di India. Subyek dari penelitian ini adalah karyawan PT. EINS TREND (KBN) dimana perusahaan ini merupakan cabang atau *subsidiary* dari SAE-A Trading Co., LTD Korea dan perusahaan ini bergerak dalam pengembangan *sample product* garmen. Cabang lain dari SAE-A Trading Co., LTD antara lain PT. EINS TREND Purwakarta dan PT. WINNERS Int Bekasi.

Krisis ekonomi yang melanda Amerika Serikat dan merambat ke hampir semua negara di dunia mengakibatkan banyak perusahaan garmen Indonesia melakukan perampingan karyawan dengan tujuan efisiensi, bahkan ada yang hingga gulung tikar. PT. EINS TREND (KBN) dari awal berdiri hingga saat ini terbukti mampu lepas , bahkan bisa dibilang tidak terpengaruh sedikitpun dari belenggu krisis yang melanda Indonesia dan menggoncang industri-industri garmen tersebut. Hal ini jelas tidak diperoleh dengan serta merta, tapi perlu adanya kinerja yang optimal dari setiap lini. Dari fakta ini diperoleh satu kesimpulan awal bahwa kinerja karyawan PT. EINS TREND (KBN) berjalan dengan sangat baik. Dari fakta ini peneliti ingin lebih menelaah variable yang

mempengaruhi kinerja tersebut, dalam hal ini difokuskan pada variable iklim psikologis, dimana untuk mempengaruhi kinerja harus melalui mediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

” PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Eins Trend KBN di Jakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?
2. Apakah iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah apa yang ingin dicapai dengan penelitian tersebut. Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah :

1. Untuk menguji pengaruh iklim psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Untuk menguji pengaruh iklim psikologis terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti ingin mendapatkan manfaat yang terwujud dari penelitiannya tersebut baik bagi diri

sendiri pada khususnya maupun orang lain pada umumnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungan iklim psikologis, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan strategi perusahaan dalam hal pengembangan sumber daya manusia secara efektif di waktu yang akan datang.

2. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan bekal bagi peneliti ketika terjun di dunia kerja. Dalam hal ini peneliti dapat memberikan wawasan tentang iklim psikologis, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Psikologis

Iklm psikologis (*psychological climate*) merupakan rangkuman deskriptif karyawan terhadap pengalaman mereka dalam organisasi (Jones & James; dalam Seniati, 2006). Selain itu, Seniati (2006) juga menemukan bahwa karakteristik manajemen merupakan indikator yang paling kuat bagi iklim psikologis. Ditambahkan oleh James and Jones; James *et al.*; Leigh *et al.*; dalam Biswas dan Varma (2007), bahwa sikap dan perilaku individu merupakan konsekuensi penting dari iklim psikologis.

Iklm, apakah psikologis atau organisatoris, secara konvensional diterapkan dalam reaksi-reaksi individu terhadap penilaian atas lingkungan kerja mereka sehari-hari. Dalam kaitannya dengan ini, yang harus dicatat bahwa kerangka acuan di dalam iklim psikologis adalah individu, maka iklim psikologis merupakan bentuk yang terpisah dari iklim organisatoris (Swift and Campbell, 1998). Jadi dengan demikian, konsep iklim psikologis sebagai abstrak experiential perorangan atau pengalaman rutin karyawan di tempat kerja dan perasaan yang diakibatkan pengalaman rutin di tempat kerja (James *et al.*, dalam Biswas dan Varma, 2007).

B. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Dalam peningkatan efektifitas maka individu-individu yang ada dalam sebuah tim perlu memiliki perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya

perilaku yang sesuai peranannya saja (*in-role*) namun diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra-role* dari para individu tersebut, sehingga jalinan kerjasama tim dapat makin solid dan dapat bekerja secara optimal bagi organisasi. Perilaku Citizenship (OCB) sering disebut pula *The Extra Role* yang artinya adalah perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (*beyond the job*). Robbins, (2001) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan karyawan dengan sukarela. Perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan secara formal kepada karyawan, yang berarti karyawan melakukan OCB bukan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Perilaku ini sangat penting untuk mencapai efektifitas organisasi.

Selain memberikan definisi diatas, Organ dalam Purba dan Seniati (2004) juga memberikan dimensi-dimensi OCB, yang juga akan digunakan dalam penelitian ini (1) *Altruisme*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan organisasi, (3) *Sportsmanship*, yaitu toleransi terhadap situasi yang kurang ideal di

tempat kerja tanpa megeluh, (4) *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (5) *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berbeda, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan menilai tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut.

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Ada 3 (tiga) penyebab utama kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu faktor organisasional; gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), kebijakan (*policies*), kondisi kerja (*working conditions*), dan faktor personal; kebutuhan (*needs*), aspirasi (*aspirations*), dan keuntungan instrumental (*instrumental benefits*). Kepuasan kerja individu dalam kelompok kerja akan

dipengaruhi oleh rekan kerja (*coworkers*) dan pengawas (*supervisor*) atau manajer mereka.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) mengungkapkan bahwa, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang meliputi perbedaan individu maupun situasi lingkungan kerja.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Ika (2007), kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Kinerja menggambarkan tentang apa yang telah dicapai oleh individu atau dengan kata lain hasil aktual yang telah dicapai (Riyadiningsih, dalam Ika 2007). Sementara Robbins (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Secara lebih rinci Mangkunegara dalam Hadi dalam Ika (2007), menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ditambahkan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Ika (2007) Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya seperti desain kerja, reward dan sanksi, kepemimpinan, dan oleh individu pekerja itu sendiri, dalam hal ini meliputi persepsi mereka seperti terhadap atasan mereka dan faktor situasional.

E. Penelitian Terdahulu

Studi dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh Soumendu Biswas dan Arup Varma (2007) dalam "*Psychological Climate and Individual Performance in India : Test of a Mediated Model*". Biswas dan Varma (2007) meneliti hubungan antara iklim psikologis terhadap kinerja karyawan dengan melalui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan untuk menganalisa hubungan adalah 357 karyawan tingkat manajerial dari perusahaan manufaktur dan

jasa di India. Hasil dari hipotesis menyebutkan bahwa persepsi individu terhadap iklim psikologis dalam suatu organisasi mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kepuasan kerja. Selain itu juga disebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan kepuasan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja.

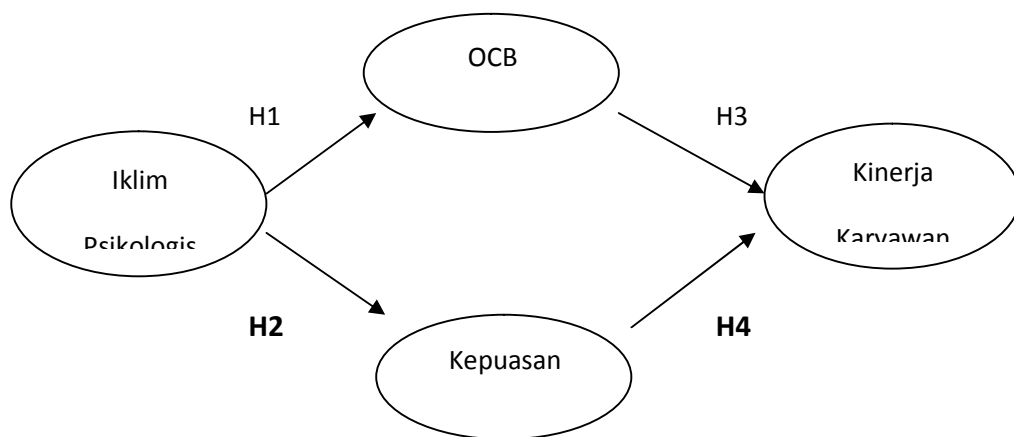
Pada penelitian yang lain yang dilakukan oleh Seniati (2006) melakukan pengujian terhadap pengaruh masa kerja, trait kepribadian, serta iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. Dalam hal ini iklim psikologis ditempatkan sebagai faktor lingkungan yang tidak dapat secara langsung mempengaruhi komitmen, tetapi harus dimediasi oleh faktor pribadi, dalam hal ini kepuasan kerja. Penelitian yang menggunakan sample 302 orang yang mewakili 12 fakultas di UI ini menghasilkan kesimpulan masa kerja dan trait kepribadian mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen dosen, sedang persepsi positif dosen terhadap lingkungannya akan memberikan kepuasan dosen terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula komitmen terhadap pekerjaannya.

F. Kerangka Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, tinjauan pustaka, dan beberapa dasar teori yang ada maka dapat ditunjukkan adanya variabel bebas (independen) dengan variabel

terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen iklim psikologis,

dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka peneliti menggambarkan kerangka penelitian yang merupakan replikasi dari penelitian Biswas dan Varma (2007) sebagai berikut :



Gambar II.1

G. Hipotesis

Glick; James and Jones, James *et al.*; Reichers and Schneider; Rousseau; dalam Biswas dan Varma (2007) menyatakan bahwa iklim psikologis merupakan persamaan operasional yang membentuk kepuasan kerja, namun iklim psikologis merupakan konstruk yang berdiri sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap dosen di Universitas Indonesia oleh Seniati (2006)

menyatakan semakin positif persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di fakultas, maka akan semakin tinggi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya.

Ditambahkan oleh James *et al.*; dalam Woodard *et al* (2007), bahwa sesungguhnya iklim psikologis yang baik apabila karyawan menjadi lebih terlibat dalam aktivitas-aktivitas diluar tugas-tugas formal mereka. Hal seperti itu nampak seperti asosiasi yang kuat antara individu dan iklim psikologis, ditunjukkan melalui aktivitas dan motivasi ekstra, atau dengan kata lain *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Iklim psikologis dari tempat kerja dipandang sebagai salah satu faktor lingkungan yang sangat penting yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Biswas, 2009). Berdasarkan pernyataan di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H 1: Iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

H 2 : iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hofstede dan MacKanzie *et al.*; dalam Biswas dan Varma (2007) menyatakan beberapa dimensi *OCB* seperti asas mengutamakan orang lain, ketelitian, berorganisasi dengan baik, dan norma yang sesuai dengan masyarakat kolektif, mempunyai suatu dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Iklm Psikologis merupakan penafsiran individu karyawan dari lingkungan kerja mereka sehari-hari yang mempengaruhi kinerja karyawan (Schneider et al., dalam Biswas dan Varma, 2007)., variable *constructs* seperti Iklm Psikologis mempengaruhi kinerja individu melalui variabel perilaku perorangan (Brown dan Leigh, dalam Biswas dan Varma, 2007), seperti kepuasan kerja dan *OCB*. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat mungkin untuk meningkatkan pertalian antara iklim psikologis dan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H 3: *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H 4 : kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei yang ditujukan pada karyawan sebuah perusahaan. Dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian. Kuisisioner terdiri atas skala pengukuran iklim psikologis, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Tujuan Studi

Tujuan penelitian ini adalah *hypothesis testing* (pengujian hipotesis), yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

2. Tipe Hubungan Variabel

Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat (kausal), yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen iklim psikologis, dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian dan merupakan elemen penting dalam desain penelitian karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Unit analisis penelitian ini adalah tingkat individual, yaitu data yang dianalisis berasal dari setiap individu karyawan.

4. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu tertentu (satu titik waktu) atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa waktu yang relatif lebih lama tergantung pada karakteristik masalah yang akan dijawab. Penelitian ini merupakan studi satu tahap (*one shot study*), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu.

5. Pengukuran Konstruk

Konstruk merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus dioperasionalkan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai macam nilai. Pengukuran konstruk dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yaitu skala yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur. Skala interval yang digunakan dinyatakan dengan angka 1 sampai 5.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampling

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1996:107). Jumlah total pekerja yang ada di **PT. Eins Trend KBN di Jakarta** adalah 800 pekerja.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasinya (Djarwanto, 1998:108). Karena teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan pendekatan *structural equation modelling* (SEM), dimana jumlah sampel yang memenuhi tidak dapat ditentukan sebelum dilakukan analisis uji kecukupan sampel, maka jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini berjumlah 100 hingga 200 sampel atau 5 kali parameter variabel laten yang digunakan (Hair *et al.* dalam Ferdinand, 2006:46). Jumlah parameter yang digunakan adalah 25 item. Sehingga jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini adalah $25 \times 5 = 125$. Supaya lebih aman, maka sampel yang diambil sebanyak 140 sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *non probability sampling* dimana setiap elemen dari populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Tipe *non probability sampling* yang dipakai yaitu menggunakan *purposive sampling*, dimana *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel penelitian yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, entah karena mereka satu-satunya yang memilikinya atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran, 2006:136). Kriteria

yang digunakan untuk memilih sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut minimal selama 1 tahun.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi variabel-variabel penelitian yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan sebaliknya mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya

Untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik, maka berikut ini akan disampaikan beberapa definisi operasional dari masing-masing variabel yang berkaitan dan akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim psikologis.. Pengukuran variabel iklim psikologis dilakukan dengan 6 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Kuesioner pertanyaan mengacu pada penelitian Schultz M.L (2008).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pengukuran variabel kinerja karyawan dilakukan dengan 6 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Kuesioner pertanyaan mengacu pada penelitian Kuvaas (1999).

3. Variabel mediasi

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja. Pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dilakukan dengan 9 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Kuesioner pertanyaan mengacu pada penelitian Kelloway *et al.*, (2002).

Pengukuran variabel kepuasan kerja dilakukan dengan 4 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Kuesioner pertanyaan mengacu pada penelitian Schultz M.L (2008).

D. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tertentu tentang fenomena sosial.

Skala ini berinteraksi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Netral (N)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

- (1) Pilihan pertama memiliki nilai skor 1 (satu)
- (2) Pilihan kedua memiliki nilai skor 2 (dua)
- (3) Pilihan ketiga memiliki nilai skor 3 (tiga)
- (4) Pilihan keempat memiliki nilai skor 4 (empat)
- (5) Pilihan kelima memiliki nilai skor 5 (lima)

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung ditempat penelitian atau, suatu tempat yang menjadi obyek penelitian. Dalam hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang digunakan untuk melengkapi data primer dalam menyusun laporan penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa refrensi dari buku dan jurnal.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004:142)

2. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk menilai seberapa baik suatu instrument ataupun proses pengukuran terhadap konsep yang diharapkan untuk mengetahui apakah yang kita tanyakan dalam kuesioner sudah sesuai dengan konsepnya. (Ghozali, 2005: 45) Untuk uji validitas akan digunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan bantuan *SPSS 11,5.*, di mana setiap item pertanyaan harus mempunyai *factor loading* $>0,50$ (Hair *et al.*, 1998).

3. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner benar-benar merupakan indikator yang mengukur suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Nilai *Cronbach Alpha* antara 0,80 – 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, nilai $\leq 0,60$ dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2000:211).

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan iklim psikologis, ocb, kepuasan pekerja dan kinerja adalah dengan menggunakan uji SEM. Dalam analisis SEM, Ada beberapa hal yang harus diperhatikan

sebelum melakukan pengujian model struktural dengan pendekatan *two step approach* to SEM, yaitu :

a) Uji Kecukupan Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam model ini minimum berjumlah 125 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap parameter estimasi (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2005:46).

b) Uji Normalitas

Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistik (Ferdinand, 2005:54). Dalam Hair *et al* (1998) disebutkan SEM terutama bila diestimasi dengan *maximum likelihood estimation technique* mensyaratkan sebaiknya asumsi normalitas pada data dipenuhi. Nilai statistik untuk menguji normalitas disebut *z value* (*Critical Ratio* atau C.R pada output AMOS 6) dari ukuran skewness dan kurtosis sebaran data. Bila nilai C.R lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 1% yaitu sebesar ± 2.58 .

c) Uji Outliers

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara *univariate* dan *multivariate* yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya (Ferdinand, 2005:54). Dalam analisis *multivariate* adanya *outlier* dapat

diuji dengan statistik *chi square* (χ^2) terhadap nilai *mahalanobis distance squared* pada tingkat signifikansi 0.001 dengan tingkat *degree of freedom* sejumlah pola yang digunakan dalam penelitian.

d) Uji *Goodness-of-Fit Model Struktural*

1. χ^2 - *Chi Square Statistic*

Chi square statistic bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan (Ferdinand, 2005:59). Menurut Ferdinand (2005:59) semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu (karena dalam uji beda *chi square*, $\chi^2 = 0$, berarti benar-benar tidak ada perbedaan, H_0 diterima) dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut of value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$ (Hulland *et al* dalam Ferdinand, 2005:59). Rendahnya nilai *chi square*, yang memiliki level signifikan lebih besar dari 0.05 atau 0.01, mengindikasikan bahwa secara input matrik secara aktual dan prediksi secara statistik tidak berbeda sehingga dalam kondisi ini peneliti akan mencari perbedaan yang tidak signifikan antara matrik aktual dan yang diprediksi. Dalam penelitian yang menguji sebuah model maka yang dibutuhkan justru sebuah nilai χ^2 yang tidak signifikan, yang menguji hipotesis nol bahwa *estimated population covariance* tidak sama dengan *sample covariance* (Ferdinand, 2005:59). Nilai χ^2 yang rendah menghasilkan sebuah tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0.05 akan mengindikasikan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks

covarians data dan matriks *covarians* yang diestimasi (Ferdinand, 2005:59) sehingga penggunaan *chi square* hanya sesuai bila ukuran sampel antara 100 dan 200 (Hair *et al*, 1998 dan Ferdinand, 2005:59).

2. RMSEA – The Root Mean Square of Approximation

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *Chi Square Statistic* dalam sampel besar (Baumgartner dan Homburg dalam Ferdinand, 2005:66). RMSEA merupakan pengukuran lain yang mengusahakan tendensi pada *chi square* yang benar untuk ditolak pada beberapa model khusus dengan sampel besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Ferdinand, 2005:66). Jarak nilai dari 0.05 sampai 0.08 dianggap diterima. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degree of freedom* (Browne dan Cudeck dalam Ferdinand, 2005:66).

3. GFI – Goodness of Fit Index

Ferdinand (2005:61) mengemukakan bahwa GFI merupakan sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) dan 1 (*fit*). Nilai yang tinggi mengindikasikan fit yang lebih baik, tetapi ini tidak

mutlak sebagai awal level penerimaan yang telah disusun. GFI yang diharapkan sebesar ≥ 0.90 (Ferdinand, 2005:61).

4. AGFI – Adjusted Goodness of Fit Index

Fit index ini dapat *diadjust* terhadap *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima atau tidaknya suatu model (Arbuckle dalam Ferdinand, 2005:61). AGFI merupakan penyesuaian rasio pada *degree of freedom* yang digambarkan model untuk *degree of freedom* pada null model. Penerimaan level nilai adalah ≥ 90 .

5. CMIN/DF – Noermed Chi Square

CMIN/DF pada umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat *fit*-nya suatu model (Ferdinand, 2005:60). Nilai CMIN/DF < 2 atau < 3 adalah indikasi dari penerimaan *fit* antara model dan data (Arbuckle dalam Ferdinand, 2005:60).

6. TLI – Tucker Lewis Index

TLI merupakan evaluasi dari faktor analisis. TLI adalah sebuah alternatif *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap *baseline* model (Baumgartner dan Homborg dalam Ferdinand, 2005:64). Kombinasi pengukuran secara *parsimony* dalam indeks komparatif antara model yang diberikan dan null model

menghasilkan jarak dari 0 sampai 1. Nilai yang direkomendasikan adalah ≥ 0.90 .

7. CFI – Comparative Fit Index

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0 sampai 1, dimana semakin mendekati nilai 1 mengindikasikan tingkat fit paling tinggi (Arbuckle dalam Ferdinand, 2005:64). Nilai CFI yang direkomendasikan adalah ≥ 0.95 (Ferdinand, 2005:64).

e) Uji Hipotesis

Setelah model dinyatakan fit atau diterima secara statistik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan AMOS 6 untuk menganalisis hubungan di antara variabel. SEM juga dapat mengestimasi nilai-nilai *path* dari setiap hubungan variabel. Dengan menggunakan analisis SEM, hipotesis dalam studi ini dapat diuji dengan melihat nilai *probability* yang ditunjukkan oleh *output* AMOS 6. Dalam penelitian ini, pengujian hubungan kausalitas antar variabel dilakukan dengan uji satu sisi pada tingkat signifikansi sebesar 1%, 5%, dan 10%.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Sae-A Trading. Co. Ltd, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garment terbesar di Korea Selatan. Sae-A Trading. Co. Ltd mampu mendirikan perusahaan besar di berbagai negara Asia salah satunya di Indonesia. Di Indonesia, Sae-A Trading. Co. Ltd mempunyai tiga anak cabang perusahaan yaitu PT. Winners Internasional di Bekasi, PT. Eins Trend Purwakarta dan PT. Eins Trend di KBN Cakung, Cilincing, Jakarta. Pangsa pasar utama Sae-A Trading. Co. Ltd pada awalnya hanyalah Amerika Serikat. Tetapi melihat peluang pasar di negara-negara lain juga potensial, maka target pasarpun diperluas ke berbagai negara Asia dan Eropa.

Sae-A Trading. Co. Ltd pertama kali membuka cabang perusahaan di Indonesia yaitu di daerah Narogong Bekasi pada tanggal 1 November 2003 yang diberi nama PT. Winner Internasional. Seiring dengan bertambahnya pesanan dari berbagai buyer, maka Sae-A Trading. Co. Ltd membuka perusahaan lagi di Purwakarta yaitu PT. Eins Trend Purwakarta pada bulan Januari 2005.

Pada Desember 2005, Sae-A Trading. Co. Ltd membuka perusahaan baru lagi di KBN Cakung, Cilincing, Jakarta Utara dengan nama PT. Eins Trend KBN.

PT. Eins Trend KBN menjadi perusahaan garment, tetapi hanya memproduksi sample product serta menjadi development center bagi perusahaan Sae-A Trading. Co. Ltd. itu sendiri. Semua proses merchandising dan negotiating of

price ke buyer sampai pembuatan sample di kerjakan di perusahaan ini. Dalam PT. Eins Trend KBN terdapat 8 lines pekerjaan

PT. Eins Trend KBN merupakan sample develop center untuk berbagai buyer seperti : Adidas, Wal-Mart, Khol's, Sears, C&B, Carters, Target, GAP, Gymboree, Liz Claborn, Hollister / ANF dan Reebok. Kapasitas produksinya 5.500pcs/bulan. Produk utama dari PT. Eins Trend KBN sendiri berupa : Knit & Women, Polo Shirt, Pants, Pullovers, Dress/Skirt, Jacket, Active Wear, dan Fashion Items.

Meskipun terjadi krisis global dan mengakibatkan goyangnya bisnis, terutama di bidang tekstil dan garment. Namun anak cabang Sea-A Trading. Co. Ltd di Indonesia tidak ada yang goyah. Sementara itu tidak sedikit perusahaan dalam bidang yang sama gulung tikar dan harus menonaktifkan para karyawannya. Keseluruhan dari rantai ekonomi tersebut diperkirakan dapat memberikan kesempatan kerja kepada sekitar 8.500 orang Indonesia. PT. Eins Trend KBN akan terus berkarya menghasilkan sample pakaian dengan trend terbaru yang fashionable dengan harga dan kualitas internasional.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Eins Trend KBN adalah sebagai berikut:

VISI:

1. Kejujuran dan integritas selalu menjadi prioritas utama PT. Eins Trend KBN.

2. PT. Eins Trend KBN mengkhususkan dalam bidang garment, menyediakan pelanggan dengan mutu produk yang bagus serta harga yang sangat kompetitif.
3. PT. Eins Trend KBN selalu menjaga dan mengembangkan produk baru

MISI:

1. PT. Eins Trend KBN lebih dari sekedar tempat kerja, tetapi juga merupakan suatu organisasi yang mementingkan kesejahteraan karyawannya dan memahami pentingnya motivasi kerja.
2. PT. Eins Trend KBN menghargai peran penting karyawannya, menyediakan pendidikan dan latihan di tempat kerja.

3. Struktur Organisasi

Setiap organisasi membutuhkan individu-individu untuk menjalankan organisasi tersebut. Individu-individu tersebut perlu diorganisasi dan dikoordinir agar terbentuk suatu kesatuan yang secara bersama-sama mengarah pada tujuan perusahaan. Gambar IV.1 menunjukkan struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Eins Trend KBN

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT EINS TREND KBN Jakarta. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel penelitian yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, entah karena mereka satu-satunya yang memilikinya atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran, 2000:136). Pengambilan data dilakukan dengan metode *survey*, yaitu dengan memberikan kuesioner secara langsung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140 responden.

1. Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data responden yang meliputi usia dan jenis kelamin yang disajikan pada Tabel IV.1 dan IV.2 berikut ini:

Tabel IV.1

Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan Usia

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
--------------	------------------	----------------

< 25	49	35
25 – 36	54	38,6
>36 – 45	27	19,3
> 45	10	7,1
Total	140	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 25-35 tahun memiliki jumlah yang terbesar yaitu 54 orang atau 38,6%, usia <25 tahun sebanyak 49 orang atau 35%, usia 36-45 tahun sebanyak 27 orang atau 19,3% dan usia >45 tahun sebanyak 10 orang atau 7,1%.

Tabel IV.2

Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	62	44,3
Wanita	78	55,7
Total	140	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa dari 140 responden, 62 orang atau 44,3% berjenis kelamin pria dan 78 orang atau 55,7% berjenis kelamin wanita. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini adalah wanita.

2. Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti nampak pada jawaban responden. Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari karyawan PT EINS TREND KBN Jakarta selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap.

a. Tanggapan Responden Mengenai Iklim Psikologis

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 140 orang terhadap item pernyataan iklim psikologis sebanyak 6 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Iklim Psikologis

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Tindakan atasan yang fleksibel terhadap cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	6,4	35,7	50	7,9
2	Kejelasan Manajemen dalam membuat daftar pekerjaan	-	5	19,3	45,7	30

	karyawan					
3	Perasaan karyawan bermanfaat atau berguna dalam pekerjaannya	-	15,7	40	41,4	2,9
4	Tidak adanya tanggapan dari atasan tentang hasil kerja yang benar yang dilakukan karyawan	10,7	48,6	34,3	6,4	
5	Kejujuran karyawan untuk menyatakan perasaannya yang sesungguhnya di tempat kerja	-	4,3	47,1	44,3	4,3
6	Pekerjaan yang menantang	-	4,3	30	39,3	26,4

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, paling rendah sebesar 44,3% yang dapat diartikan bahwa responden merasa iklim psikologis di perusahaan tempat mereka bekerja sudah baik, terutama dalam hal manajemen membuat dengan jelas bagaimana pekerjaan harus mereka kerjakan.

b. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 140 orang terhadap item pernyataan kepuasan kerja sebanyak 4 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4

Deskripsi Tanggapan Responden

Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perasaan puas dengan rekan kerja sejawat	-	2,1	15,7	51,4	30,7
2	Perasaan puas dengan atasan dan pengawas di tempat kerja	-	2,9	22,1	54,3	20,7
3	Perasaan puas terhadap pekerjaan yang diberikan	-	2,9	21,4	57,9	17,9
4	Perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan	-	2,9	13,6	55,7	27,9

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, paling rendah sebesar 75% yang dapat diartikan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi, terutama dalam hal pekerjaan yang mereka lakukan.

c. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 140 orang terhadap item pernyataan kinerja sebanyak 6 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sikap karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari standar hasil yang bisa diterima	-	11,4	35	52,7	1,4
2	Sikap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dari apa yang diharapkan	-	4,3	33,6	58,6	3,6
3	Sikap karyawan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	12,9	50,7	36,4
4	Sikap karyawan untuk mencoba bekerja sekeras mungkin	-	1,4	12,1	52,1	34,3
5	Kualitas puncak dari kerja karyawan	-	2,9	25,7	57,9	13,6
6	Sikap karyawan yang dengan sengaja mengeluarkan banyak usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya	-	0,7	22,9	60	16,4

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, paling rendah sebesar 54,1% yang dapat diartikan bahwa responden memiliki kinerja yang tinggi, terutama dalam hal mereka sering mengeluarkan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Tanggapan Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 140 orang terhadap item pernyataan OCB sebanyak 9 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sikap karyawan untuk membantu pekerjaan karyawan lain ketika mereka absen	-	2,9	30,7	62,9	3,6
2	Sikap karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaan formal secara sukarela	-	2,1	22,1	67,9	7,9
3	Sikap karyawan untuk mengambil inisiatif mengorientasi karyawan baru dalam departemen walaupun bukan pekerjaannya	-	4,3	30	47,1	18,6
4	Sikap karyawan untuk membantu karyawan lain ketika beban pekerjaannya meningkat	-	2,1	22,9	61,4	13,6
5	Sikap karyawan untuk membantu atasan atau supervisor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya	-	2,1	22,1	55	20,7

6	Sikap karyawan untuk aktif membuat usul-usul inovatif untuk meningkatkan keseluruhan mutu departemen	-	0,7	12,9	46,4	40
7	Sikap karyawan untuk datang tepat waktu di tempat kerja	-	1,4	12,9	56,4	29,3
8	Sikap karyawan untuk berusaha menghindari cuti	-	39,3	50	10,7	-
9	Sikap karyawan untuk meminta izin ketika tidak dapat datang bekerja	-	1,4	-	56,4	42,1

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, dari 9 item semua menunjukkan nilai diatas 50% kecuali untuk item nomor 8 hanya sebesar 10,7% yang dapat diartikan bahwa responden memiliki tingkat OCB yang tinggi, terutama dalam hal mereka selalu mengirim pesan ketika mereka tidak dapat datang bekerja.

C. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Dikarenakan konstruk yang hendak diuji merupakan pengujian kembali dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konstruk maka dalam penelitian ini teknik analisis yang dipakai dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dengan bantuan paket perangkat lunak program *SPSS 11.5 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis faktor dari tabel IV.7 dapat dilihat bahwa pada tahap awal analisis faktor dengan memasukkan semua item pertanyaan

sejumlah 25 item hasilnya masih berantakan dimana ada beberapa item yang tidak valid karena mempunyai nilai *factor loading* < 0,5. Kemudian langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian analisis faktor lagi dengan tidak mengikutsertakan item-item yang tidak valid secara *trial and error*. Setelah peneliti merevisi uji CFA maka terdapat 20 item pertanyaan yang valid, yaitu indikator variabel iklim psikologis (PC) sebanyak 6 item, indikator variabel kepuasan kerja (KK) sebanyak 4 item, indikator variabel kinerja (K) sebanyak 4 item dan indikator variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebanyak 6 item. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel IV.7

**Hasil Faktor Analisis I
Rotated Component Matrix**

	Component			
	1	2	3	4
PC1				.625
PC2				.662
PC3				.715
PC4				.517
PC5				.571
PC6				.597
KK1		.758		
KK2		.638		
KK3		.750		
KK4		.829		
K1				
K2				
K3			.691	
K4			.745	
K5			.842	

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Tabel IV.8

Hasil Faktor Analisis II
Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
PC1			.606	
PC2			.673	
PC3			.698	
PC4			.528	
PC5			.576	
PC6			.617	
KK1		.779		
KK2		.652		
KK3		.809		
KK4		.873		
K3				.692
K4				.775
K5				.870
K6				.637
OCB1	.731			
OCB2	.728			
OCB3	.785			
OCB4	.598			
OCB5	.750			
OCB7	.724			

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

D. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for Windows* didapatkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Iklm Psikologis	0,7245
Kepuasan Kerja	0,8316
Kinerja Karyawan	0,7805
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,8492

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Dari Tabel IV.9 dapat dilihat bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

E. Uji Asumsi Model

1. Normalitas Data

Normalitas *univariate* dan *multivariate* terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 6. Tabel IV.10 menunjukkan hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini.

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
k6	2.000	5.000	-.086	-.416	-.190	-.460
k5	2.000	5.000	-.274	-1.323	.073	.175
k4	2.000	5.000	-.535	-2.583	.081	.195
k3	3.000	5.000	-.300	-1.447	-.774	-1.870
kk1	2.000	5.000	-.495	-2.393	-.056	-.135
kk2	2.000	5.000	-.323	-1.559	-.120	-.290
kk3	2.000	5.000	-.354	-1.710	.130	.314
kk4	2.000	5.000	-.586	-2.829	.401	.968
ocb7	2.000	5.000	-.448	-2.164	.187	.451
ocb5	2.000	5.000	-.268	-1.295	-.170	-.411
ocb4	2.000	5.000	-.304	-1.466	.288	.695
ocb3	2.000	5.000	-.163	-.786	-.483	-1.167
ocb2	2.000	5.000	-.539	-2.604	.937	2.263
ocb1	2.000	5.000	-.583	-2.817	.313	.757
pc1	2.000	5.000	-.213	-1.030	-.193	-.467
pc2	2.000	5.000	-.534	-2.578	-.289	-.697
pc3	2.000	5.000	-.220	-1.061	-.692	-1.671

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
pc4	2.000	5.000	-.170	-.820	-.285	-.688
pc5	2.000	5.000	.053	.256	-.231	-.557
pc6	2.000	5.000	-.186	-.901	-.825	-1.993
Multivariate					3.278	.654

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Evaluasi normalitas diidentifikasi baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Secara *univariate* untuk nilai-nilai dalam C.r *skewness*, 7 item pernyataan menunjukkan nilai >2. Sedangkan untuk nilai-nilai dalam C.r *kurtosis*, semua item pertanyaan menunjukkan nilai <7. Dengan demikian secara *univariate* tidak terdistribusi secara normal. Nilai yang tertera di pojok kanan bawah pada Tabel IV.11 menandakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara *multivariate* dengan nilai C.r *kurtosis* 0,654. Analisis terhadap data tidak normal dapat mengakibatkan pembiasan interpretasi karena nilai *chi-square* hasil analisis cenderung meningkat sehingga nilai *probability level* akan mengecil. Namun demikian, menurut Hair *et al.* (1998:71) ukuran sampel yang besar cenderung untuk mengurangi efek yang merugikan (distorsi hasil analisis) dari non-normalitas data yang akan dianalisis. Disamping itu, teknik *Maximum Likelihood Estimates* (MLE) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu terpengaruh (*robust*) terhadap data yang tidak normal (Ghozali dan Fuad, 2005:35-36) sehingga analisis selanjutnya masih dapat dilakukan.

2. Evaluasi *Outliers*

Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel indikator yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2002:103). Jika dalam penelitian ini digunakan 20 variabel indikator, semua kasus yang mempunyai Jarak Mahalanobis lebih besar dari $\chi^2 (20, 0.001) = 45,31$ adalah *multivariate outlier*. Tabel IV.11 berikut menyajikan hasil evaluasi Jarak Mahalanobis.

Tabel IV.11

Jarak Mahalanobis Data Penelitian

Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (20, 0.001)
7	36,963	45,31
84	36,882	
55	32,575	
.	.	
.	.	
.	.	
11	16,332	

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Dari Tabel IV.11 terlihat bahwa tidak ada outlier, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis $< 45,31$.

F. Uji Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang baik. Untuk mengujinya digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 6.

1. Analisis Kesesuaian Model (*Goodness-of-Fit*)

Evaluasi nilai *goodness-of-fit* dari model penelitian yang diajukan dapat dilihat pada Tabel IV.12 berikut ini:

Tabel IV.12

Hasil *Goodness-of-Fit* Model

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	306,634	-----
<i>Significance Probability</i> (<i>p</i>)	$\geq 0,05$	0,000	Buruk
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0 / \leq 3,0$	1,847	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,9$	0,825	Marginal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,9$	0,779	Buruk
<i>TLI</i>	$\geq 0,9$	0,837	Marginal
<i>CFI</i>	$\geq 0,9$	0,858	Marginal
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,078	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2010.

Pada tabel IV.10 dapat dilihat bahwa *chi-square* yang bernilai 306,634 dengan *degree of freedom* 166 adalah signifikan secara statistik pada level signifikansi 0,000. Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini merupakan indikasi yang buruk. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara

matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi yang diamati. Nilai GFI sebesar 0,825 merupakan indikasi yang marginal. Nilai RMSEA sebesar 0,078 merupakan indikasi yang baik. Sementara dari indeks *incremental fit measures* didapat nilai AGFI sebesar 0,779 merupakan indikasi yang buruk. Nilai TLI sebesar 0,837 merupakan indikasi yang marginal. Nilai CFI sebesar 0,858 merupakan indikasi yang marginal. Sebagai tambahan dari indeks *parsimony fit measures* didapat nilai *CMIN/df* sebesar 1,847 merupakan indikasi yang baik karena mempunyai nilai kurang dari 2.

Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima. Karena model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima maka peneliti mempertimbangkan untuk melakukan modifikasi model untuk membentuk model alternatif yang mempunyai *goodness of fit* yang lebih baik.

2. Modifikasi Error

Menurut Ferdinand (2005:72) salah satu tujuan modifikasi model adalah untuk mendapatkan kriteria *goodness of fit* dari model yang dapat diterima. Melalui nilai *modification indices* dapat diketahui ada tidaknya kemungkinan modifikasi terhadap model yang dapat diusulkan. *Modification indices* yang dapat diketahui dari output Amos 6 akan menunjukkan hubungan-hubungan yang perlu diestimasi yang sebelumnya tidak ada dalam model supaya terjadi penurunan pada nilai *chi-square* untuk mendapatkan model penelitian yang lebih baik.

Untuk mendapatkan kriteria model yang dapat diterima, peneliti mengestimasi hubungan korelasi antar *error term* yang tidak memerlukan justifikasi teoritis dan yang memiliki nilai *modification indices* lebih besar atau sama dengan 4.01. Cara ini dilakukan untuk mendapatkan nilai *goodness of fit* yang memenuhi syarat. Tabel IV.13 merupakan hasil *goodness of fit* model yang telah dimodifikasi.

Tabel IV.13

Hasil *Goodness-of-Fit* Model

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	185,418	-----
<i>Significance Probability</i> (<i>p</i>)	$\geq 0,05$	0,091	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0 / \leq 3,0$	1,152	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,9$	0,887	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,9$	0,853	Marginal
<i>TLI</i>	$\geq 0,9$	0,971	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,9$	0,975	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,033	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2010.

Tujuan analisis *Chi-Square* (χ^2) adalah mengembangkan dan menguji model yang sesuai dengan data. Dalam pengujian ini nilai χ^2 yang rendah dan menghasilkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tidak ada perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks

kovarian yang diestimasi. *Chi-Square* sangat sensitif terhadap ukuran sampel. Nilai χ^2 pada penelitian ini sebesar 185,418 dengan probabilitas 0,091 menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan dapat diterima.

Normed Chi-Square (CMIN/DF) adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *Chi-Square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian *parsimonious* yang mengukur hubungan *goodness-of-fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai CMIN/DF pada model ini adalah 1,152 menunjukkan bahwa model penelitian ini *fit*.

Goodness of Fit Index (GFI) mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai yang mendekati 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan $\geq 0,9$, dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan nilai GFI sebesar 0,887.

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari model yang diusulkan dan *degree of freedom* dari *null model*. Nilai AGFI dalam model ini adalah 0,853 menunjukkan tingkat kesesuaian yang marginal.

Tucker Lewis Index (TLI) merupakan alternatif *incremental fit index* yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*. TLI merupakan indeks kesesuaian model yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai yang

direkomendasikan $\geq 0,9$, dapat disimpulkan bahwa model menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dengan nilai TLI sebesar 0,971.

Comparative Fit Index (CFI) adalah indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan null model. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Dengan memperhatikan nilai yang direkomendasikan $\geq 0,9$, maka nilai CFI sebesar 0,975 menunjukkan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik.

The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *Chi-Square* dalam sampel yang besar. Nilai penerimaan yang direkomendasikan $\leq 0,08$, maka nilai RMSEA sebesar 0,033 menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness-of-fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

3. Analisis Koefisien Jalur

Analisis ini dilihat dari signifikansi besaran *regression weight* model yang dapat dilihat pada Tabel IV.14 berikut ini:

Tabel IV.14

Regression Weights

Regression Weights	Estimate	S.E.	C.R.	P
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ← Iklim Psikologis	0,410	0,090	4,557	0,000
Kepuasan Kerja ← Iklim Psikologis	0,436	0,120	3,643	0,000

Kinerja Karyawan ← <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,467	0,136	3,428	0,000
Kinerja Karyawan ← Kepuasan Kerja	0,147	0,070	2,107	0,035

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua jalur yang dianalisis memiliki hubungan yang signifikan, terlihat dari besarnya tingkat signifikansi (p) uji hipotesis yang lebih kecil dari 5%.

G. Temuan Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah pembahasan untuk setiap hipotesis dalam penelitian ini:

1. Temuan Penelitian 1

Iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.14 dimana nilai $C.r$ iklim psikologis pada OCB sebesar 4,557 signifikan pada $p < 0,05$. Hal ini berarti semakin besar tanggapan positif dari atasan tentang hasil kerja yang benar yang dilakukan karyawan maka akan menyebabkan peningkatan OCB di tempat kerja. Selain itu peningkatan OCB juga disebabkan meningkatnya Indikator Iklim Psikologis yang lain seperti tindakan atasan yang semakin fleksibel terhadap cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin jelasnya Manajemen dalam membuat daftar pekerjaan karyawan, karyawan lebih merasa bermanfaat atau berguna dalam pekerjaannya, meningkatnya kejujuran karyawan untuk menyatakan perasaannya yang sesungguhnya di tempat kerja,

serta pekerjaan yang semakin menantang. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1 didukung, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa iklim psikologis memang mempunyai pengaruh positif pada OCB. Dengan kata lain semakin tinggi iklim psikologis maka OCB juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Varma (2007).

2. Temuan Penelitian 2

Iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.14 dimana nilai C.r iklim psikologis pada kepuasan kerja sebesar 3,643 signifikan pada $p < 0,05$. Hal ini berarti semakin besar tanggapan positif dari atasan tentang hasil kerja yang benar yang dilakukan karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu peningkatan kepuasan kerja karyawan juga disebabkan meningkatnya Indikator Iklim Psikologis yang lain seperti tindakan atasan yang semakin fleksibel terhadap cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin jelasnya Manajemen dalam membuat daftar pekerjaan karyawan, karyawan lebih merasa bermanfaat atau berguna dalam pekerjaannya, meningkatnya kejujuran karyawan untuk menyatakan perasaannya yang sesungguhnya di tempat kerja, serta pekerjaan yang semakin menantang. Maka dapat disimpulkan hipotesis 2 didukung, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa iklim psikologis memang mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi iklim

psikologis maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Varma (2007).

Temuan Penelitian 3

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.14 dimana nilai C.r OCB pada kinerja karyawan sebesar 3,428 signifikan pada $p < 0,05$. Hal ini berarti ketika karyawan semakin aktif untuk membantu atasan atau supervisor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu peningkatan kinerja juga disebabkan meningkatnya indikator OCB yang lain seperti sikap karyawan yang semakin aktif membantu pekerjaan karyawan lain ketika mereka absen, meningkatnya sikap karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaan formal secara sukarela, bertambahnya kepedulian karyawan untuk mengambil inisiatif mengorientasi karyawan baru dalam departemen walaupun bukan pekerjaannya, serta tingginya kepedulian karyawan untuk membantu karyawan lain ketika beban pekerjaannya meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa OCB memang mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan Dengan kata lain semakin tinggi OCB maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Varma (2007).

3. Temuan Penelitian 4

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.14 dimana nilai C_r kepuasan kerja pada kinerja karyawan sebesar 2,107 signifikan pada $p < 0,05$. Hal ini berarti meningkatnya perasaan puas dengan rekan kerja sejawat akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu peningkatan kinerja juga disebabkan peningkatan Indikator kepuasan kerja yang lain seperti perasaan semakin puas dengan atasan dan pengawas di tempat kerja, perasaan semakin puas terhadap pekerjaan yang diberikan, serta perasaan semakin puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan kerja memang mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan, atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Varma (2007).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan dipaparkan kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan implikasi yang diharapkan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan sebagai bagian akhir dari penelitian yang telah dilakukan penulis. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dan akan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai dengan tujuan penelitian ini. Selain kesimpulan akan disertakan saran-saran yang diharapkan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Eins Trend KBN di Jakarta dan berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan peneliti pada bab IV dengan menggunakan metode analisis SEM maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), sehingga hipotesis 1 didukung dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan iklim psikologis karyawan mengakibatkan meningkatnya

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) atau dengan kata lain semakin tinggi iklim psikologis maka *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* juga semakin tinggi.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Iklim psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 didukung dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan iklim psikologis karyawan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja atau dengan kata lain semakin tinggi iklim psikologis maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 didukung dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 didukung dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya

kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

B. Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarakan sehingga data yang dikumpulkan kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya juga menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi kuisisioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. EINS TREND KBN Jakarta sebanyak 140 orang, sehingga generalisasinya terbatas pada karyawan PT. EINS TREND KBN Jakarta, sehingga untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meningkatkan jumlah responden sehingga generalisasinya lebih luas. .
3. PT. EINS TREND KBN Jakarta merupakan perusahaan manufaktur, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan juga mengambil setting perusahaan jasa serta instansi pemerintahan.

C. Saran

Penelitian ini mengandung implikasi yang luas untuk berbagai pihak, terutama bagi PT. EINS TREND KBN Jakarta dalam rangka meningkatkan iklim psikologis, karena dengan adanya iklim psikologis yang positif, kepuasan kerja dan *OCB* karyawan akan meningkat yang akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan. Berikut ini beberapa saran praktis hasil dari penelaahan tiap-tiap indikator penelitian pada perusahaan:

1. Dari hasil kuisioner iklim psikologis yang telah disebarkan, diperoleh hasil indikator yang memiliki nilai paling rendah dari rata-rata, dimana sebagian karyawan merasa kurang berguna dalam pekerjaannya. Dari fakta tersebut disarankan perlu adanya tindakan umpan balik dari atasan seperti menunjukkan sikap apresiasi terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa ada atau merasa lebih dihargai dan berguna. hal ini bisa diwujudkan dengan ungkapan terimakasih terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu juga perlu adanya otonomi terhadap karyawan sehingga karyawan mempunyai kesempatan lebih luas dalam menuangkan ide atau pemikiran yang membangun ataupun. Otonomi terhadap karyawan juga bisa

diwujudkan dengan mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan dalam perusahaan.

2. Dari hasil kuisioner *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah disebarkan, diperoleh indikator yang memiliki nilai paling rendah dari rata-rata, dimana tingginya minat karyawan dalam menggunakan kesempatan cuti. Dari fakta tersebut disarankan perlu adanya pengelolaan izin cuti yang lebih baik. Hal ini bisa diwujudkan dengan memberlakukan program “gaji sehat”, yaitu dengan imbalan tambahan kepada mereka yang tidak menggunakan izin sakit. Atau bisa juga diterapkan program “waktu dikumpulkan”, dimana mengkombinasikan izin sakit, liburan dan hari libur menjadi total jam kerja atau hari yang dapat digantikan uang oleh karyawan.
3. Dari hasil kuisioner kinerja yang telah disebarkan, diperoleh hasil indikator yang memiliki nilai paling rendah dari rata-rata, dimana karyawan tidak bekerja secara optimal, tetapi hanya sebatas menyesuaikan standar yang bisa diterima perusahaan. Dari fakta tersebut disarankan perlu adanya rangsangan untuk memotivasi kinerja karyawan. Hal ini bisa diwujudkan dengan menggalangkan penilaian kerja yang diikuti pemberian reward atau balasan atas pegawai yang dinilai telah bekerja secara optimal. Reward ini dapat berupa materi misalnya bonus gaji, insentif, atau fasilitas lain ataupun berupa reward nilai seperti penghargaan, pengupayaan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karier, dan

seterusnya, sehingga diharapkan karyawan berlomba-lomba menunjukkan kinerja optimal mereka

4. Dari hasil kuisioner kepuasan kerja yang telah disebarkan, diperoleh hasil indikator yang memiliki nilai paling rendah dari rata-rata, dimana masih adanya perasaan tidak puas terhadap system komunikasi atasan dan pengawas terhadap karyawan. Dari fakta tersebut disarankan perlu adanya komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan. Hal ini bisa diwujudkan dengan sikap atasan yang diarahkan menjadi tegas dan bersahabat, yaitu atasan tegas terhadap hal tidak benar dari bawahan, tapi dengan pendekatan yang lebih bersahabat. Selain itu atasan atau pengawas harus menjadi penghubung yang baik yang menerima keluhan-keluhan karyawan dan menyampaikan ke pihak lebih tinggi dengan cara halus, serta menyampaikan perintah dari atasan lebih tinggi ke karyawan tanpa kesan dictator. Dan pendekatan-pendekatan dengan bawahan melalui makan siang bersama, atau berekreasi bersama karyawan juga sangat efektif dalam menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Biswas, S. and Varma, A. 2007, "Psychological Climate and Individual Performance in India : Test of a Mediated Model", *Employee Relations*, Vol. 29 No. 6, pp. 664-676.
- Djarwanto, PS. 1998, "***Statistik Sosial Ekonomi***", Yogyakarta : BPFE.
- Ferdinand, Augusty. 2005. ***Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang*** : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. "***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J.F. Jr., et al. 1998, "***Multivariate Data Analysis***", Upper Saddle River. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Ika. 2007, "*Analisis Pengaruh Dukungan Organisasional pada Sikap Kerja, Kinerja, dan Organizational Citizenship Behaviour*", Universitas Sebelas Maret Surakarta. Skripsi : Tidak dipublikasikan.
- Kelloway et al. 2002, "Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate but Related Constructs", *International Journal of Selection and Assesment*, Vol. 10 No. 1, pp. 143-151

Kuvaas, B. 2009, "A Test of Hypotheses Derived from Self-Determination Theory among Public Sector Employees", *Employee Relations*, Vol. 31 No. 1, pp 39-56

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., 2002, "**Human Resources Management**, 9th edition", South-Western, Ohio – Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, 2002, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Pelawi, S. U. H. 2010, "*Memahami Akar Permasalahan Korupsi di Indonesia*", www.analisadaily.com

Purba, D. E. dan Seniati, A. N. L. 2004, "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*", *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 3, pp. 105-111.

Robbins, P. 2006, "**Perilaku Organisasi**(Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan)", Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.

Schultz, M.L. 2008, "*Occupational Well-Being: the Development of a Theory and a Measure*", Kansas State University: Dissertation.

Sekaran, U. 2006. "**Research Method for Business**", Edisi Empat. Jakarta: Salemba Empat.

Seniati, L. 2006, "Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia", *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 10 No. 2, pp. 88-97

Sugiyono. 2004, "**Metode Penelitian Bisnis**", Bandung: Alfabeta.

Vivi, dan Rorlen. 2007, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta", *Business and Management Journal Bunda Mulia*, Vol. 3 No. 1, pp. 51-59.

Lampiran

Kuesioner

Khusus pekerja yang telah bekerja ≥ 1 tahun

- Nama : (boleh diisi/tidak diisi)
- Usia :
- Jenis Kelamin :

Silahkan memberikan tanda silang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda mengenai **PT.Eins Trend**

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju N : Netral SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju S : Setuju

IKLIM PSIKOLOGIS (SCHULTZ)

NO	KETERANGAN	TANGGAPAN						
1	Atasan saya sangat fleksibel terhadap cara kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat tdk setuju	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	Sangat setuju
2	Manajemen membuat dengan jelas bagaimana pekerjaan harus saya kerjakan	Sangat tdk setuju	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	Sangat setuju
3	Saya merasa sangat bermanfaat atau berguna dalam pekerjaan saya	Sangat tdk setuju	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	Sangat setuju
4	Saya jarang merasakan pekerjaan yang saya lakukan dibenarkan oleh atasan	Sangat tdk setuju	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	<div><input type="checkbox"/></div>	Sangat setuju

5	Saya sering menyatakan perasaan saya yang sesungguhnya di tempat kerja	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
6	Pekerjaan yang saya lakukan sangatlah menantang	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju

KEPUASAN KERJA (SCHULTZ)

NO	KETERANGAN	TANGGAPAN						
1	Saya merasa puas dengan rekan kerja sejawat	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
2	Saya merasa puas dengan atasan dan pengawas saya	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
3	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
4	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju

KINERJA (KUYAAS 2009)

NO	KETERANGAN	TANGGAPAN				
1	Saya hampir selalu melakukan pekerjaan lebih baik dari standar hasil yang bisa diterima	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
2	Saya sering melaksanakan pekerjaan lebih baik dari apa yang diharapkan	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
3	Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
4	Saya mencoba bekerja sekeras mungkin	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju
5	Kualitas pekerjaanku sedang berada di	Sangat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat

	puncak (bagus)	tdk setuju	1	2	3	4	5	setuju
6	Saya dengan sengaja mengeluarkan banyak usaha untuk menyelesaikan pekerjaan	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	Sangat setuju

OCB

NO	KETERANGAN	TANGGAPAN						
1	Saya selalu membantu pekerjaan	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat setuju

	karyawan lain ketika mereka absen		1 2 3 4 5	
2	Saya secara sukarela melakukan pekerjaan diluar pekerjaan formal saya	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
3	Saya selalu mengambil inisiatif untuk mengorientasi karyawan baru dalam departemen walaupun ini bukanlah deskripsi pekerjaan saya	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
4	Saya selalu membantu karyawan ketika beban pekerjaannya meningkat	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
5	Saya selalu membantu atasan atau supervisor saya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
6	Saya sering membuat usul-usul inovatif untuk meningkatkan keseluruhan mutu departemen	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
7	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja ketika pagi hari, setelah makan siang, dan setelah istirahat	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
8	Kehadiran saya di tempat kerja lebih banyak dari karyawan lain, karena saya lebih sedikit mengambil cuti	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju
9	Saya selalu mengirim pesan ketika saya tidak dapat datang bekerja	Sangat tdk setuju	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	Sangat setuju

Output Analisis Deskriptif

Frequency Table

U

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	49	35.0	35.0	35.0
	25 - 35 tahun	54	38.6	38.6	73.6
	36 - 45 tahun	27	19.3	19.3	92.9
	> 45 tahun	10	7.1	7.1	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	62	44.3	44.3	44.3
	Wanita	78	55.7	55.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

PC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	6.4	6.4	6.4
	3	50	35.7	35.7	42.1
	4	70	50.0	50.0	92.1
	5	11	7.9	7.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

PC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.0	5.0	5.0
	3	27	19.3	19.3	24.3
	4	64	45.7	45.7	70.0
	5	42	30.0	30.0	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

PC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	15.7	15.7	15.7
	3	56	40.0	40.0	55.7
	4	58	41.4	41.4	97.1
	5	4	2.9	2.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

PC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	6.4	6.4	6.4
	3	48	34.3	34.3	40.7
	4	68	48.6	48.6	89.3
	5	15	10.7	10.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

PC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.3	4.3	4.3
	3	66	47.1	47.1	51.4
	4	62	44.3	44.3	95.7
	5	6	4.3	4.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

PC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.3	4.3	4.3
	3	42	30.0	30.0	34.3
	4	55	39.3	39.3	73.6
	5	37	26.4	26.4	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.1	2.1	2.1
	3	22	15.7	15.7	17.9
	4	72	51.4	51.4	69.3
	5	43	30.7	30.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.9	2.9	2.9
	3	31	22.1	22.1	25.0
	4	76	54.3	54.3	79.3
	5	29	20.7	20.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.9	2.9	2.9
	3	30	21.4	21.4	24.3
	4	81	57.9	57.9	82.1
	5	25	17.9	17.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.9	2.9	2.9
	3	19	13.6	13.6	16.4
	4	78	55.7	55.7	72.1
	5	39	27.9	27.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	11.4	11.4	11.4
	3	49	35.0	35.0	46.4
	4	73	52.1	52.1	98.6
	5	2	1.4	1.4	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.3	4.3	4.3
	3	47	33.6	33.6	37.9
	4	82	58.6	58.6	96.4
	5	5	3.6	3.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	12.9	12.9	12.9
	4	71	50.7	50.7	63.6
	5	51	36.4	36.4	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	17	12.1	12.1	13.6
	4	73	52.1	52.1	65.7
	5	48	34.3	34.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.9	2.9	2.9
	3	36	25.7	25.7	28.6
	4	81	57.9	57.9	86.4
	5	19	13.6	13.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.7	.7	.7
	3	32	22.9	22.9	23.6
	4	84	60.0	60.0	83.6
	5	23	16.4	16.4	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.9	2.9	2.9
	3	43	30.7	30.7	33.6
	4	88	62.9	62.9	96.4
	5	5	3.6	3.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.1	2.1	2.1
	3	31	22.1	22.1	24.3
	4	95	67.9	67.9	92.1
	5	11	7.9	7.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.3	4.3	4.3
	3	42	30.0	30.0	34.3
	4	66	47.1	47.1	81.4
	5	26	18.6	18.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.1	2.1	2.1
	3	32	22.9	22.9	25.0
	4	86	61.4	61.4	86.4
	5	19	13.6	13.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.1	2.1	2.1
	3	31	22.1	22.1	24.3
	4	77	55.0	55.0	79.3
	5	29	20.7	20.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.7	.7	.7
	3	18	12.9	12.9	13.6
	4	65	46.4	46.4	60.0
	5	56	40.0	40.0	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	3	18	12.9	12.9	14.3
	4	79	56.4	56.4	70.7
	5	41	29.3	29.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	55	39.3	39.3	39.3
	3	70	50.0	50.0	89.3
	4	15	10.7	10.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

OCB9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.4	1.4	1.4
	4	79	56.4	56.4	57.9
	5	59	42.1	42.1	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Output Validitas

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.771
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1255.410
	df	300
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
PC1	1.000	.399
PC2	1.000	.498
PC3	1.000	.520
PC4	1.000	.470
PC5	1.000	.375
PC6	1.000	.442
KK1	1.000	.642
KK2	1.000	.544
KK3	1.000	.608
KK4	1.000	.737
K1	1.000	.098
K2	1.000	.178
K3	1.000	.557
K4	1.000	.635
K5	1.000	.732
K6	1.000	.419
OCB1	1.000	.592
OCB2	1.000	.599
OCB3	1.000	.686
OCB4	1.000	.481
OCB5	1.000	.585
OCB6	1.000	.171
OCB7	1.000	.542
OCB8	1.000	.245
OCB9	1.000	.173

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.937	23.750	23.750	5.937	23.750	23.750	3.770	15.079	15.079
2	2.190	8.758	32.508	2.190	8.758	32.508	2.811	11.246	26.325
3	1.972	7.887	40.395	1.972	7.887	40.395	2.772	11.089	37.414
4	1.828	7.312	47.707	1.828	7.312	47.707	2.573	10.293	47.707
5	1.368	5.474	53.181						
6	1.230	4.921	58.102						
7	1.091	4.363	62.464						
8	1.016	4.066	66.530						
9	.865	3.462	69.992						
10	.818	3.271	73.264						
11	.743	2.971	76.235						
12	.724	2.895	79.130						
13	.704	2.815	81.945						
14	.657	2.629	84.575						
15	.525	2.100	86.675						
16	.511	2.046	88.720						
17	.486	1.943	90.663						
18	.443	1.771	92.434						
19	.377	1.509	93.943						
20	.357	1.429	95.372						
21	.335	1.340	96.712						
22	.277	1.107	97.819						
23	.219	.874	98.694						
24	.189	.755	99.449						
25	.138	.551	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
PC1				.561
PC2				
PC3				.572
PC4	.535			
PC5				
PC6	.513			
KK1	.546	-.576		
KK2	.594			
KK3		-.577		
KK4	.539	-.644		
K1				
K2				
K3	.530			
K4	.578			
K5			.717	
K6				
OCB1	.670			
OCB2	.645			
OCB3	.740			
OCB4	.623			
OCB5	.613			
OCB6				
OCB7	.532			
OCB8				
OCB9				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
PC1				.625
PC2				.662
PC3				.715
PC4				.517
PC5				.571
PC6				.597
KK1		.758		
KK2		.638		
KK3		.750		
KK4		.829		
K1				
K2				
K3			.691	
K4			.745	
K5			.842	
K6			.608	
OCB1	.726			
OCB2	.734			
OCB3	.769			
OCB4	.601			
OCB5	.744			
OCB6				
OCB7	.731			
OCB8				
OCB9				

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.676	.411	.450	.415
2	.162	-.892	.271	.324
3	-.624	.137	.768	.048
4	-.357	.132	-.367	.849

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.805
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1115.293
	df	190
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
PC1	1.000	.402
PC2	1.000	.516
PC3	1.000	.502
PC4	1.000	.484
PC5	1.000	.367
PC6	1.000	.463
KK1	1.000	.655
KK2	1.000	.541
KK3	1.000	.677
KK4	1.000	.788
K3	1.000	.577
K4	1.000	.680
K5	1.000	.775
K6	1.000	.476
OCB1	1.000	.606
OCB2	1.000	.593
OCB3	1.000	.714
OCB4	1.000	.478
OCB5	1.000	.598
OCB7	1.000	.532

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Componen	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.755	28.774	28.774	5.755	28.774	28.774	3.651	18.253	18.253
2	1.977	9.884	38.658	1.977	9.884	38.658	2.756	13.781	32.034
3	1.909	9.543	48.201	1.909	9.543	48.201	2.523	12.613	44.647
4	1.785	8.923	57.124	1.785	8.923	57.124	2.495	12.477	57.124
5	1.073	5.366	62.490						
6	.887	4.436	66.926						
7	.815	4.073	71.000						
8	.769	3.847	74.847						
9	.732	3.662	78.509						
10	.676	3.379	81.888						
11	.553	2.767	84.655						
12	.512	2.562	87.217						
13	.465	2.326	89.542						
14	.446	2.230	91.772						
15	.401	2.006	93.778						
16	.356	1.780	95.559						
17	.297	1.487	97.045						
18	.243	1.214	98.259						
19	.195	.977	99.236						
20	.153	.764	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
PC1				.509
PC2	.503			
PC3				
PC4	.534			
PC5				
PC6	.514			
KK1	.556			
KK2	.603			
KK3	.506	.518		
KK4	.548	.571		
K3	.529			
K4	.570			
K5			.512	
K6				
OCB1	.678			
OCB2	.647			
OCB3	.743			
OCB4	.620			
OCB5	.614			
OCB7	.528			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
PC1			.606	
PC2			.673	
PC3			.698	
PC4			.528	
PC5			.576	
PC6			.617	
KK1		.779		
KK2		.652		
KK3		.809		
KK4		.873		
K3				.692
K4				.775
K5				.870
K6				.637
OCB1	.731			
OCB2	.728			
OCB3	.785			
OCB4	.598			
OCB5	.750			
OCB7	.724			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.671	.465	.414	.404
2	-.541	.706	-.274	.367
3	-.434	-.386	.601	.550
4	-.263	.371	.627	-.633

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Output Reliabilitas

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PC1	18.3214	7.0398	.3584	.7141
PC2	17.9071	5.9985	.5524	.6559
PC3	18.6000	6.4432	.4925	.6762
PC4	18.2786	6.6053	.4534	.6879
PC5	18.4286	7.1963	.3823	.7073
PC6	18.0357	6.0922	.5083	.6708

Reliability Coefficients

N of Cases = 140.0

N of Items = 6

Alpha = .7245

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
KK1	11.9214	3.3391	.6425	.7953
KK2	12.1000	3.4863	.5759	.8247
KK3	12.1214	3.4024	.6527	.7907
KK4	11.9429	3.1046	.7759	.7337

Reliability Coefficients

N of Cases = 140.0

N of Items = 4

Alpha = .8316

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
K3	11.9357	2.7368	.5578	.7411
K4	11.9786	2.4959	.6428	.6963
K5	12.3500	2.4594	.6747	.6788
K6	12.2500	2.9371	.4722	.7815

Reliability Coefficients

N of Cases = 140.0

N of Items = 4

Alpha = .7805

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
OCB1	19.5571	6.9535	.6608	.8207
OCB2	19.4143	6.9782	.6492	.8226
OCB3	19.4286	5.9445	.7298	.8046
OCB4	19.3643	6.9958	.5566	.8381
OCB5	19.2857	6.4789	.6512	.8207
OCB7	19.0929	6.8762	.5692	.8362

Reliability Coefficients

N of Cases = 140.0

N of Items = 6

Alpha = .8492

Output SEM sebelum modifikasi
Analysis Summary
Date and Time

Date: Sunday, May 09, 2010

Time: 8:00:11 AM

Title

model: Sunday, May 09, 2010 08:00 AM

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 140

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

pc6

pc5

pc4

pc3

pc2

pc1

ocb1

ocb2

ocb3

ocb4

ocb5

ocb7

kk4

kk3

kk2

kk1

k3

k4

k5

k6

Unobserved, endogenous variables

Organizational Citizenship Behaviour

Kepuasan Kerja

Kinerja

Unobserved, exogenous variables

Iklim Psikologis

e6

e5

e4

e3

e2

e1

e7

e8

e9

e10

e11

e12

e16

e15

e14

e13

e17

e18

e19

e20

z1

z2

z3

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 47

Number of observed variables: 20

Number of unobserved variables: 27

Number of exogenous variables: 24

Number of endogenous variables: 23

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	27	0	0	0	0	27
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	20	0	24	0	0	44
Total	47	0	24	0	0	71

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
k6	2.000	5.000	-.086	-.416	-.190	-.460
k5	2.000	5.000	-.274	-1.323	.073	.175
k4	2.000	5.000	-.535	-2.583	.081	.195
k3	3.000	5.000	-.300	-1.447	-.774	-1.870

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kk1	2.000	5.000	-.495	-2.393	-.056	-.135
kk2	2.000	5.000	-.323	-1.559	-.120	-.290
kk3	2.000	5.000	-.354	-1.710	.130	.314
kk4	2.000	5.000	-.586	-2.829	.401	.968
ocb7	2.000	5.000	-.448	-2.164	.187	.451
ocb5	2.000	5.000	-.268	-1.295	-.170	-.411
ocb4	2.000	5.000	-.304	-1.466	.288	.695
ocb3	2.000	5.000	-.163	-.786	-.483	-1.167
ocb2	2.000	5.000	-.539	-2.604	.937	2.263
ocb1	2.000	5.000	-.583	-2.817	.313	.757
pc1	2.000	5.000	-.213	-1.030	-.193	-.467
pc2	2.000	5.000	-.534	-2.578	-.289	-.697
pc3	2.000	5.000	-.220	-1.061	-.692	-1.671
pc4	2.000	5.000	-.170	-.820	-.285	-.688
pc5	2.000	5.000	.053	.256	-.231	-.557
pc6	2.000	5.000	-.186	-.901	-.825	-1.993
Multivariate					3.278	.654

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	36.963	.012	.811
84	36.882	.012	.506
55	32.575	.038	.900
111	32.376	.039	.807

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
124	31.988	.043	.731
86	31.704	.047	.639
100	30.635	.060	.744
123	30.483	.062	.651
10	30.349	.064	.551
135	29.715	.075	.603
57	28.766	.092	.756
35	28.347	.101	.770
14	28.259	.103	.699
68	28.259	.103	.593
94	27.961	.110	.588
104	27.921	.111	.494
17	27.790	.114	.437
132	27.650	.118	.386
114	27.539	.121	.330
133	26.895	.138	.474
78	26.475	.151	.545
139	26.302	.156	.522
56	26.159	.161	.489
51	25.931	.168	.493
138	25.831	.171	.446
21	25.514	.182	.495
126	25.508	.183	.411

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
108	25.048	.200	.529
74	25.046	.200	.446
93	24.967	.203	.399
18	24.830	.208	.380
81	24.785	.210	.323
50	24.775	.210	.258
33	24.732	.212	.212
115	24.630	.216	.189
106	24.591	.218	.151
54	24.538	.220	.122
102	24.086	.239	.207
117	24.073	.239	.160
140	23.768	.253	.209
130	23.735	.254	.169
20	23.638	.259	.153
83	23.524	.264	.143
53	23.339	.272	.155
76	22.585	.310	.413
43	22.541	.312	.365
87	22.485	.315	.326
45	22.258	.327	.372
118	22.239	.328	.315
137	22.171	.331	.286

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
9	22.100	.335	.259
98	22.056	.337	.222
37	21.375	.375	.501
70	21.374	.375	.432
16	21.273	.381	.420
91	20.734	.413	.653
6	20.723	.414	.594
105	20.581	.422	.606
12	20.488	.428	.592
31	20.445	.430	.550
8	20.294	.440	.570
48	20.174	.447	.572
107	19.932	.462	.645
80	19.730	.475	.693
67	19.703	.477	.647
96	19.579	.485	.653
38	19.559	.486	.601
120	19.334	.500	.665
109	19.315	.501	.613
73	19.304	.502	.554
3	19.261	.505	.513
66	19.191	.509	.488
65	19.144	.512	.450

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
30	19.042	.519	.445
58	19.042	.519	.379
101	18.804	.535	.457
26	18.766	.537	.413
128	18.760	.537	.352
69	18.600	.548	.382
89	18.505	.554	.374
49	18.492	.555	.318
77	18.490	.555	.261
34	18.358	.564	.273
90	18.231	.572	.282
119	18.207	.574	.238
121	18.023	.586	.276
79	18.015	.586	.226
92	17.752	.604	.305
88	17.686	.608	.281
97	17.317	.632	.435
127	17.267	.636	.398
103	17.141	.644	.407
29	17.107	.646	.361
134	16.926	.658	.404
42	16.880	.661	.364
63	16.849	.663	.317

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
13	16.569	.681	.418
4	16.423	.690	.440
39	16.350	.695	.414
11	16.332	.696	.355

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 210

Number of distinct parameters to be estimated: 44

Degrees of freedom (210 - 44): 166

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 306.634

Degrees of freedom = 166

Probability level = .000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
z1 <--> z2	6.824	.056
e19<-->z1	8.263	-.050
e14<-->Iklim Psikologis	4.035	.062
e14<-->z1	4.699	.042
e12<-->e19	8.958	-.074
e11<-->z3	4.423	-.042
e10<-->z2	6.670	.077
e9 <-->e14	4.681	.054

	M.I.	Par Change
e9 <--> e11	29.726	.120
e8 <--> e11	12.271	-.070
e8 <--> e9	11.849	-.067
e7 <--> e13	4.059	.042
e7 <--> e14	4.243	-.045
e7 <--> e15	5.368	.046
e7 <--> e11	6.874	-.051
e7 <--> e9	12.413	-.067
e7 <--> e8	59.947	.134
e3 <--> e13	5.915	-.078
e3 <--> e9	4.490	-.064
e3 <--> e1	9.032	.120
e4 <--> z1	6.380	.054
e4 <--> e9	7.084	.074
e6 <--> e13	5.023	.073
e6 <--> e16	5.000	-.062

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
Organizational Citizenship Behaviour <--- Kepuasan Kerja	5.458	.133
k6 <--- pc4	4.722	.137
k5 <--- Organizational Citizenship	9.401	-.350

		M.I.	Par Change
	Behaviour		
k5	<--- ocb7	16.242	-.263
k5	<--- ocb5	6.687	-.160
k5	<--- ocb3	5.685	-.134
k5	<--- ocb1	6.127	-.186
k5	<--- pc2	5.328	-.123
kk1	<--- ocb1	4.289	.163
kk1	<--- pc6	4.099	.111
kk2	<--- Iklim Psikologis	4.035	.200
kk2	<--- Organizational Citizenship Behaviour	7.407	.341
kk2	<--- ocb7	6.201	.179
kk2	<--- ocb5	5.191	.155
kk2	<--- ocb4	4.998	.166
kk2	<--- ocb3	9.813	.194
kk2	<--- pc6	4.217	.118
kk4	<--- pc6	6.569	-.119
ocb7	<--- k5	7.287	-.186
ocb5	<--- ocb3	7.030	.149
ocb5	<--- ocb2	5.935	-.182
ocb4	<--- Kepuasan Kerja	4.849	.173
ocb4	<--- kk1	5.553	.148
ocb4	<--- kk2	4.087	.127

		M.I.	Par Change
ocb3	<--- ocb5	12.146	.213
ocb3	<--- ocb2	5.880	-.179
ocb3	<--- ocb1	5.801	-.178
ocb3	<--- pc4	6.373	.146
ocb2	<--- ocb5	4.783	-.119
ocb2	<--- ocb1	27.000	.342
ocb1	<--- kk3	4.499	.114
ocb1	<--- ocb2	28.847	.345
pc1	<--- pc3	6.196	.189
pc3	<--- ocb3	4.266	-.153
pc3	<--- pc1	7.468	.219
pc4	<--- ocb3	7.556	.190

Minimization History (Default model)

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	8		-.592	9999.000	1166.104	0	9999.000
1	e	3		-.106	2.940	599.689	20	.383
2	e	1		-.089	.870	425.209	5	.932
3	e	0	43.751		1.091	329.111	6	.815
4	e	0	32.127		.846	310.293	1	.966
5	e	0	41.966		.226	306.713	1	1.066
6	e	0	44.300		.059	306.634	1	1.036
7	e	0	43.761		.004	306.634	1	1.003
8	e	0	43.759		.000	306.634	1	1.000

Model Fit Summary
CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	44	306.634	166	.000	1.847
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	1178.903	190	.000	6.205

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.042	.825	.779	.652
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.134	.404	.341	.365

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.740	.702	.861	.837	.858
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.874	.646	.749
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	140.634	95.308	193.787
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	988.903	884.300	1100.986

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.206	1.012	.686	1.394
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	8.481	7.114	6.362	7.921

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.078	.064	.092	.001
Independence model	.194	.183	.204	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	394.634	410.295	524.066	568.066
Saturated model	420.000	494.746	1037.745	1247.745
Independence model	1218.903	1226.022	1277.736	1297.736

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.839	2.513	3.221	2.952
Saturated model	3.022	3.022	3.022	3.559
Independence model	8.769	8.017	9.575	8.820

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	90	96
Independence model	27	29

Execution time summary

Minimization: .016

Miscellaneous: .077

Bootstrap: .000

Total: .093

Output SEM setelah modifikasi

Analysis Summary Date and Time

Date: Sunday, May 09, 2010

Time: 8:00:04 AM

Title
model modifikasi: Sunday, May 09, 2010 08:00 AM

Notes for Group (Group number 1)
The model is recursive.

Sample size = 140

Variable Summary (Group number 1)
Your model contains the following variables (Group number 1)
Observed, endogenous variables

pc6

pc5

pc4

pc3

pc2

pc1

ocb1

ocb2

ocb3

ocb4

ocb5

ocb7

kk4

kk3

kk2

kk1

k3

k4

k5

k6

Unobserved, endogenous variables

Organizational Citizenship Behaviour

Kepuasan Kerja

Kinerja

Unobserved, exogenous variables

Iklim Psikologis

e6

e5

e4

e3

e2

e1

e7

e8

e9

e10

e11

e12

e16

e15

e14

e13

e17

e18

e19

e20

z1

z2

z3

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 47

Number of observed variables: 20

Number of unobserved variables: 27

Number of exogenous variables: 24

Number of endogenous variables: 23

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	27	0	0	0	0	27
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	20	5	24	0	0	49
Total	47	5	24	0	0	76

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 210

Number of distinct parameters to be estimated: 49

Degrees of freedom (210 - 49): 161

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 185.418

Degrees of freedom = 161

Probability level = .091

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Organizational Citizenship Behaviour	<--- Iklim Psikologis	.410	.090	4.557	***	
Kepuasan Kerja	<--- Iklim Psikologis	.436	.120	3.643	***	
Kinerja	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.467	.136	3.428	***	
Kinerja	<--- Kepuasan Kerja	.147	.070	2.107	.035	
pc6	<--- Iklim Psikologis	1.000				
pc5	<--- Iklim Psikologis	.450	.115	3.928	***	
pc4	<--- Iklim Psikologis	.852	.145	5.868	***	
pc3	<--- Iklim Psikologis	.627	.138	4.549	***	
pc2	<--- Iklim Psikologis	.950	.160	5.929	***	
pc1	<--- Iklim Psikologis	.409	.127	3.215	.001	
ocb1	<--- Organizational Citizenship Behaviour	1.000				
ocb2	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.984	.097	10.118	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ocb3	<--- Organizational Citizenship Behaviour	1.637	.241	6.804	***	
ocb4	<--- Organizational Citizenship Behaviour	1.015	.177	5.738	***	
ocb5	<--- Organizational Citizenship Behaviour	1.203	.208	5.773	***	
ocb7	<--- Organizational Citizenship Behaviour	1.023	.179	5.724	***	
kk4	<--- Kepuasan Kerja	1.000				
kk3	<--- Kepuasan Kerja	.808	.090	8.988	***	
kk2	<--- Kepuasan Kerja	.787	.094	8.334	***	
kk1	<--- Kepuasan Kerja	.848	.093	9.093	***	
k3	<--- Kinerja	1.000				
k4	<--- Kinerja	1.248	.175	7.146	***	
k5	<--- Kinerja	1.151	.166	6.937	***	
k6	<--- Kinerja	.799	.147	5.436	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Organizational Citizenship Behaviour	<--- Iklim Psikologis	.616
Kepuasan Kerja	<--- Iklim Psikologis	.394
Kinerja	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.406
Kinerja	<--- Kepuasan Kerja	.212
pc6	<--- Iklim Psikologis	.674
pc5	<--- Iklim Psikologis	.397

		Estimate
pc4	<--- Iklim Psikologis	.644
pc3	<--- Iklim Psikologis	.469
pc2	<--- Iklim Psikologis	.654
pc1	<--- Iklim Psikologis	.322
ocb1	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.645
ocb2	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.633
ocb3	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.794
ocb4	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.596
ocb5	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.642
ocb7	<--- Organizational Citizenship Behaviour	.591
kk4	<--- Kepuasan Kerja	.874
kk3	<--- Kepuasan Kerja	.723
kk2	<--- Kepuasan Kerja	.678
kk1	<--- Kepuasan Kerja	.730
k3	<--- Kinerja	.665
k4	<--- Kinerja	.789
k5	<--- Kinerja	.739
k6	<--- Kinerja	.544

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
--	----------	------	------	---	-------

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e7 <--> e8	.132	.026	5.072	***	
e9 <--> e11	.138	.039	3.522	***	
e12<-->e19	-.085	.026	-3.303	***	
e3 <--> e1	.130	.044	2.938	.003	
e10<-->z2	.083	.031	2.636	.008	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e7 <--> e8	.636
e9 <--> e11	.528
e12<--> e19	-.349
e3 <--> e1	.279
e10<--> z2	.273

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Iklim Psikologis	.328	.084	3.911	***	
z1	.090	.026	3.466	***	
z2	.339	.060	5.662	***	
z3	.144	.037	3.839	***	
e6	.393	.063	6.216	***	
e5	.355	.045	7.871	***	
e4	.337	.051	6.542	***	
e3	.458	.060	7.624	***	
e2	.397	.062	6.442	***	
e1	.472	.059	8.030	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e7	.204	.030	6.856	***	
e8	.210	.030	6.936	***	
e9	.228	.046	4.904	***	
e10	.272	.038	7.247	***	
e11	.301	.046	6.524	***	
e12	.283	.039	7.245	***	
e16	.124	.031	4.042	***	
e15	.239	.035	6.819	***	
e14	.292	.041	7.182	***	
e13	.253	.037	6.746	***	
e17	.243	.036	6.821	***	
e18	.181	.036	5.096	***	
e19	.211	.036	5.852	***	
e20	.291	.039	7.548	***	

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Iklim Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kepuasan Kerja	.436	.000	.000	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.410	.000	.000	.000
Kinerja	.255	.147	.467	.000
k6	.204	.117	.373	.799
k5	.294	.169	.537	1.151

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
k4	.319	.183	.582	1.248
k3	.255	.147	.467	1.000
kk1	.370	.848	.000	.000
kk2	.343	.787	.000	.000
kk3	.352	.808	.000	.000
kk4	.436	1.000	.000	.000
ocb7	.420	.000	1.023	.000
ocb5	.494	.000	1.203	.000
ocb4	.416	.000	1.015	.000
ocb3	.672	.000	1.637	.000
ocb2	.404	.000	.984	.000
ocb1	.410	.000	1.000	.000
pc1	.409	.000	.000	.000
pc2	.950	.000	.000	.000
pc3	.627	.000	.000	.000
pc4	.852	.000	.000	.000
pc5	.450	.000	.000	.000
pc6	1.000	.000	.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kepuasan Kerja	.394	.000	.000	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.616	.000	.000	.000

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kinerja	.334	.212	.406	.000
k6	.182	.115	.221	.544
k5	.247	.156	.300	.739
k4	.263	.167	.320	.789
k3	.222	.141	.270	.665
kk1	.288	.730	.000	.000
kk2	.267	.678	.000	.000
kk3	.285	.723	.000	.000
kk4	.344	.874	.000	.000
ocb7	.364	.000	.591	.000
ocb5	.395	.000	.642	.000
ocb4	.367	.000	.596	.000
ocb3	.490	.000	.794	.000
ocb2	.390	.000	.633	.000
ocb1	.398	.000	.645	.000
pc1	.322	.000	.000	.000
pc2	.654	.000	.000	.000
pc3	.469	.000	.000	.000
pc4	.644	.000	.000	.000
pc5	.397	.000	.000	.000
pc6	.674	.000	.000	.000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kepuasan Kerja	.436	.000	.000	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.410	.000	.000	.000
Kinerja	.000	.147	.467	.000
k6	.000	.000	.000	.799
k5	.000	.000	.000	1.151
k4	.000	.000	.000	1.248
k3	.000	.000	.000	1.000
kk1	.000	.848	.000	.000
kk2	.000	.787	.000	.000
kk3	.000	.808	.000	.000
kk4	.000	1.000	.000	.000
ocb7	.000	.000	1.023	.000
ocb5	.000	.000	1.203	.000
ocb4	.000	.000	1.015	.000
ocb3	.000	.000	1.637	.000
ocb2	.000	.000	.984	.000
ocb1	.000	.000	1.000	.000
pc1	.409	.000	.000	.000
pc2	.950	.000	.000	.000
pc3	.627	.000	.000	.000
pc4	.852	.000	.000	.000

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
pc5	.450	.000	.000	.000
pc6	1.000	.000	.000	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kepuasan Kerja	.394	.000	.000	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.616	.000	.000	.000
Kinerja	.000	.212	.406	.000
k6	.000	.000	.000	.544
k5	.000	.000	.000	.739
k4	.000	.000	.000	.789
k3	.000	.000	.000	.665
kk1	.000	.730	.000	.000
kk2	.000	.678	.000	.000
kk3	.000	.723	.000	.000
kk4	.000	.874	.000	.000
ocb7	.000	.000	.591	.000
ocb5	.000	.000	.642	.000
ocb4	.000	.000	.596	.000
ocb3	.000	.000	.794	.000
ocb2	.000	.000	.633	.000
ocb1	.000	.000	.645	.000
pc1	.322	.000	.000	.000

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
pc2	.654	.000	.000	.000
pc3	.469	.000	.000	.000
pc4	.644	.000	.000	.000
pc5	.397	.000	.000	.000
pc6	.674	.000	.000	.000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.255	.000	.000	.000
k6	.204	.117	.373	.000
k5	.294	.169	.537	.000
k4	.319	.183	.582	.000
k3	.255	.147	.467	.000
kk1	.370	.000	.000	.000
kk2	.343	.000	.000	.000
kk3	.352	.000	.000	.000
kk4	.436	.000	.000	.000
ocb7	.420	.000	.000	.000
ocb5	.494	.000	.000	.000
ocb4	.416	.000	.000	.000
ocb3	.672	.000	.000	.000

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
ocb2	.404	.000	.000	.000
ocb1	.410	.000	.000	.000
pc1	.000	.000	.000	.000
pc2	.000	.000	.000	.000
pc3	.000	.000	.000	.000
pc4	.000	.000	.000	.000
pc5	.000	.000	.000	.000
pc6	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.334	.000	.000	.000
k6	.182	.115	.221	.000
k5	.247	.156	.300	.000
k4	.263	.167	.320	.000
k3	.222	.141	.270	.000
kk1	.288	.000	.000	.000
kk2	.267	.000	.000	.000
kk3	.285	.000	.000	.000
kk4	.344	.000	.000	.000
ocb7	.364	.000	.000	.000

	Iklm Psikologis	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour	Kinerja
ocb5	.395	.000	.000	.000
ocb4	.367	.000	.000	.000
ocb3	.490	.000	.000	.000
ocb2	.390	.000	.000	.000
ocb1	.398	.000	.000	.000
pc1	.000	.000	.000	.000
pc2	.000	.000	.000	.000
pc3	.000	.000	.000	.000
pc4	.000	.000	.000	.000
pc5	.000	.000	.000	.000
pc6	.000	.000	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e14 <--> Iklm Psikologis	4.549	.068
e14 <--> z1	5.440	.042
e11 <--> z3	4.230	-.036
e8 <--> e16	6.015	.035
e7 <--> e13	7.307	.044
e7 <--> e15	6.678	.041
e7 <--> e16	4.492	-.030
e3 <--> e13	5.553	-.073
e3 <--> e9	4.605	-.055

	M.I.	Par Change
e4 <--> z1	4.396	.042
e4 <--> e9	4.936	.054
e6 <--> e13	4.789	.071
e6 <--> e16	4.512	-.058
e6 <--> e8	4.579	-.045

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
k6 <--- pc4	4.465	.133
k5 <--- Organizational Citizenship Behaviour	5.829	-.298
k5 <--- ocb5	5.305	-.137
k5 <--- ocb3	5.205	-.124
k5 <--- ocb1	5.413	-.168
k5 <--- pc2	5.250	-.117
kk1 <--- ocb1	4.116	.159
kk1 <--- pc6	4.062	.110
kk2 <--- Iklim Psikologis	4.549	.206
kk2 <--- Organizational Citizenship Behaviour	8.507	.413
kk2 <--- ocb7	6.331	.185
kk2 <--- ocb5	5.106	.154
kk2 <--- ocb3	9.746	.193
kk2 <--- pc6	4.182	.117
kk4 <--- pc6	6.191	-.116

	M.I.	Par Change
ocb3 <--- pc4	4.585	.108
ocb1 <--- kk1	5.353	.095
ocb1 <--- kk3	5.095	.096
pc4 <--- ocb3	6.378	.173

Minimization History (Default model)

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	9		-.763	9999.000	1166.104	0	9999.000
1	e	5		-.456	2.017	573.434	20	.639
2	e *	3		-.050	.634	401.109	5	.975
3	e *	1		-.023	.937	290.297	5	.621
4	e	0	176.225		.762	213.774	5	.957
5	e	0	135.618		.822	191.374	1	.913
6	e	0	199.890		.261	185.509	1	1.054
7	e	0	213.959		.046	185.418	1	1.024
8	e	0	216.387		.003	185.418	1	1.003
9	e	0	216.037		.000	185.418	1	1.000

Model Fit Summary CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	49	185.418	161	.091	1.152
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	1178.903	190	.000	6.205

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.035	.887	.853	.680
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.134	.404	.341	.365

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.843	.814	.976	.971	.975
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.847	.714	.826
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	24.418	.000	62.296
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	988.903	884.300	1100.986

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.334	.176	.000	.448
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	8.481	7.114	6.362	7.921

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.033	.000	.053	.917
Independence model	.194	.183	.204	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	283.418	300.859	427.559	476.559
Saturated model	420.000	494.746	1037.745	1247.745
Independence model	1218.903	1226.022	1277.736	1297.736

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.039	1.863	2.311	2.164
Saturated model	3.022	3.022	3.022	3.559
Independence model	8.769	8.017	9.575	8.820

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	144	155
Independence model	27	29

Execution time summary

Minimization: .016

Miscellaneous: .093

Bootstrap: .000

Total: .109